Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos),

requérant,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur.

Dossiers du Conseil : 29033-C, 29052-C et 29054-C

Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters,

requérante,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur.

Dossiers du Conseil : 29055-C, 29056-C, 29057-C, 29058-C, 29059-C, 29061-C, 29062-C et 29063-C

Pre-Board Screeners, Logistics, Manufacturing and Allied Trades Union (CLAC), section locale 56,

requérante,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur.

Dossier du Conseil : 29071-C

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16,

requérante,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur.

Dossiers du Conseil : 29077-C, 29078-C, 29079-C, 29080-C, 29081-C, 29082-C, 29083-C, 29084-C, 29085-C, 29086-C et 29087-C

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

requérante,

et

G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée,

employeur.

Dossier du Conseil : 29088-C
Référence neutre : 2012 CCRI **625**
Le 13 février 2012

Procureurs inscrits aux dossiers

M[es] Sean Fitzpatrick et Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16;

M[e] E. Casey McCabe, pour la Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M[e] Robert Healey, pour le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos);
M[e] Tim Charron, pour le Pre-Board Screeners, Logistics, Manufacturing and Allied Trades Union (CLAC), section locale 56;
M[e] William D. Anderson, pour G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée.

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M[e] Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de M. John Bowman et M[e] David Olsen, Membres, a examiné les demandes d'accréditation susmentionnées. Ayant examiné les observations écrites détaillées des parties, le Conseil est convaincu qu'il peut trancher les demandes en se fondant sur les documents au dossier et exerce donc son pouvoir discrétionnaire, en vertu de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), pour trancher les présentes affaires sans tenir d'audience.

Bien que le Conseil n'ait pas officiellement réuni toutes les demandes susmentionnées, il les a examinées individuellement et collectivement pour parvenir à la décision de principe qui se trouve dans les présents motifs.

I – Contexte

[1] L'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (l'ACSTA) est une société d'État créée par le gouvernement du Canada à la suite des événements du 11 septembre 2001. Elle est responsable de la protection du public par la sécurisation de divers éléments du système de transport aérien et, plus particulièrement, du contrôle des passagers et de leurs bagages. La grande partie de ce contrôle est effectué par des fournisseurs de services de sécurité du secteur privé, qui travaillent pour l'ACSTA aux termes d'un contrat.

[2] En janvier 2011, l'ACSTA a lancé une demande de propositions (DP) invitant les entrepreneurs à fournir des services de contrôle des passagers et des bagages dans 89 aéroports au Canada. La DP regroupait les aéroports en quatre zones ou régions : le Pacifique, les Prairies, le Centre et l'Est. La

DP de 2011 représentait un changement majeur dans la manière dont l'ACSTA établissait ses contrats pour les services de contrôle de sécurité et a entraîné d'importantes conséquences sur les relations du travail pour les employés des entrepreneurs n'ayant pas décroché le contrat ainsi que pour les agents négociateurs qui avaient été accrédités par le Conseil pour représenter ces employés en application du *Code*.

[3] L'une des caractéristiques du secteur du contrôle de la sécurité est que, bien que l'employeur (le fournisseur de services de sécurité sur une base contractuelle du secteur privé) puisse changer à divers moments en raison des politiques et procédures contractuelles de l'ACSTA, la main-d'oeuvre reste relativement stable, en raison du bassin limité d'employés ayant les compétences nécessaires pour exécuter le travail. Par conséquent, les nouveaux fournisseurs de services embauchent couramment une grande partie, voire l'ensemble, des employés de l'ancien fournisseur de services, et ce, pour chacun des aéroports. Cependant, un changement d'employeur à la suite d'arrangements contractuels ne déclenche pas l'application des dispositions du *Code* relatives aux droits du successeur, ce qui fait donc en sorte que l'agent négociateur qui représentait les employés de l'ancien fournisseur de services est obligé de solliciter le droit de représenter les employés du nouveau fournisseur de services au moyen d'une nouvelle demande d'accréditation.

[4] En août 2011, l'ACSTA a annoncé l'identité de l'entrepreneur ayant obtenu le contrat, et ce, pour chacune des régions. Les contrats initiaux étaient d'une durée de 65 mois, soit du 1er novembre 2011 au 31 mars 2017, avec une possibilité de renouvellement. L'annonce a révélé qu'il y aurait des changements de fournisseur de services à de nombreux aéroports, partout au pays. Dans la période comprise entre le mois d'août et le 31 octobre 2011, les syndicats représentant les employés qui fournissent des services de contrôle de sécurité ont pris des mesures pour s'assurer de la continuité des négociations collectives, en dépit du changement d'employeurs, au moyen de campagnes de syndicalisation ou d'ententes de reconnaissance volontaire. Trois des principaux syndicats en cause, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA), Teamsters Canada et le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos) (les Métallos), sont parvenus à une entente, sous les auspices du Congrès du travail du Canada (le CTC), en vertu de laquelle ils ne solliciteraient l'accréditation que

pour les groupes d'employés qu'ils représentaient juste avant le changement de régime contractuel. Cette entente a permis d'éviter une série de campagnes de délogement qui auraient pu entraîné des perturbations et d'assurer la stabilité des relations du travail aux divers aéroports dont les employés étaient syndiqués pendant la transition vers le nouveau régime.

[5] G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée (G4S) a obtenu le contrat de l'ACSTA pour la région du Pacifique, qui compte 21 aéroports en Colombie-Britannique et au Yukon. G4S n'employait pas d'agents de contrôle dans cette région auparavant et, par conséquent, le Conseil a reçu des demandes d'accréditation de l'AIMTA, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (la section locale 16 de l'AIMTA), de la Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters (la section locale 213 des Teamsters), des Métallos et du Pre-Board Screeners, Logistics, Manufacturing and Allied Trades Union (CLAC), section locale 56, qui est affiliée à la Christian Labour Association of Canada (la section locale 56 de la CLAC). Ces syndicats couvrent, ensemble, la totalité des aéroports de la région du Pacifique.

II – Question préliminaire – Demandes d'intervention

[6] Le Conseil a reçu des demandes d'intervention dans le cadre du dossier du Conseil n° 29078-C, soit la demande d'accréditation de la section locale 16 de l'AIMTA visant l'aéroport de Vancouver, de la part de M. Kuldip Brar Singh et du Canadian Airport Workers Union (le CAWU).

[7] Il n'existe pas de droit à la qualité d'intervenant en common law. Le pouvoir du Conseil d'accorder la qualité d'intervenant découle implicitement de son pouvoir général d'instruire et de trancher les affaires dont il est saisi. Le critère appliqué par le présent Conseil pour déterminer s'il accorde ou non la qualité d'intervenant est de savoir si l'intervention aidera le Conseil à promouvoir les objectifs du *Code*.

[8] M. Kuldip Brar Singh est un membre de l'unité de négociation visée par la demande d'accréditation de la section locale 16 de l'AIMTA. Ses observations n'ont pas convaincu le Conseil que son intervention, si on devait lui accorder la qualité d'intervenant, aiderait le Conseil à

promouvoir les objectifs du *Code*. Par conséquent, la demande d'intervention de M. Singh est rejetée.

[9] Le CAWU est l'agent négociateur accrédité des agents de contrôles de trois aéroports en Ontario, y compris l'Aéroport international Lester B. Pearson de Toronto. Il allègue que certains de ses membres travaillent à l'aéroport international de Vancouver, mais il n'a pas présenté de demande d'accréditation en tant que telle à l'égard de cet aéroport, ni d'aucun autre aéroport de la région du Pacifique. Les observations du CAWU n'ont pas convaincu le Conseil que son intervention, si on devait lui accorder la qualité d'intervenant, aiderait le Conseil à promouvoir les objectifs du *Code*. Par conséquent, la demande d'intervention du CAWU dans le dossier du Conseil n° 29078-C est rejetée.

III – Position des parties

A – G4S

[10] G4S s'oppose à toutes les demandes d'accréditation visant les aéroports de la région du Pacifique et soutient que la seule unité de négociation habile à négocier collectivement est celle qui consiste en tous les employés de G4S dans la région du Pacifique qui sont directement affecté au contrôle de la sécurité, y compris le contrôle des passagers, des bagages, du personnel de l'aéroport, des non-passagers, des véhicules et du fret, à l'exclusion des chefs de la prestation du service et des personnes occupant un poste de direction au sens du *Code*.

[11] G4S explique qu'elle a créé une division de la sûreté aérienne qui est conçue et organisée pour fournir des services de sûreté aérienne à la région du Pacifique en tant qu'unité opérationnelle intégrée. Dirigée par un chef de l'exploitation (CE), G4S a établi les postes de « vice-président des opérations, Vancouver » et de « directeur des opérations, Pacifique » (traductions). Le premier de ces deux cadres est responsable de tous les terminaux constituant l'aéroport international de Vancouver, alors que le deuxième est responsable du reste de la région du Pacifique, qui est subdivisée en d'autres régions ou en aéroports, lesquels sont dirigés par un chef régional de la prestation du service (CRPS) ou un chef de la prestation du service (CPS) : le Pacifique Nord

(Terrace, Smithers, Prince Rupert et Sandspit); le Pacifique Est (Prince George, Fort St. John, Williams Lake, Dawson Creek et Quesnel); le Pacifique Sud (Castlegar, Kamloops, Cranbrook, Penticton et Abbotsford); le Pacifique Ouest (Campbell River, Nanaimo et Comox), ainsi que trois aéroports individuels (Victoria, Kelowna et Whitehorse).

[12] G4S soutient que le Conseil devrait revoir son approche actuelle qui consiste à accréditer des unités de négociation pour chaque aéroport dans le secteur du contrôle de la sécurité et devrait tenir compte des nouvelles ententes à long terme de prestation de services de l'ACSTA pour les aéroports dans les quatre régions géographiques. Selon G4S, la structure actuelle des unités de négociation dans la région du Pacifique est fragmentée ainsi que désordonnée, et va à l'encontre du processus en vertu duquel l'ACSTA octroie dorénavant les contrats. Elle fait valoir que le fait que les syndicats et les anciens fournisseurs de services aient négocié des conventions collectives cadres qui regroupent de multiples lieux de travail constitue une admission tacite qu'une plus grande uniformité est nécessaire. L'employeur renvoie à la préférence exprimée par le Conseil pour des unités de négociation plus grandes et fait observer que, dans la présente affaire, on devrait privilégier une unité régionale pour des raisons d'efficacité et d'uniformité.

[13] G4S soutient qu'il existe une grande communauté d'intérêts entre les agents de contrôle qui fournissent des services de sécurité aux aéroports désignés de la région du Pacifique, puisqu'ils occupent les mêmes postes et exécutent un type de travail similaire, reçoivent la même formation et accréditation et sont assujettis aux mêmes politiques. Elle fait observer que les agents de contrôle devraient pouvoir être mutés à divers aéroports de la région, par avantage personnel ou pour des promotions, sans être victimes des barrières érigées par l'unité de négociation.

[14] L'employeur soutient qu'une unité de négociation régionale favoriserait de saine relations du travail, puisque l'employeur aurait seulement à composer avec un seul agent négociateur, dans une seule série de négociations qui se solderait par une seule convention collective pour l'ensemble de la région. Il fait observer que la structure de son contrat avec l'ACSTA est sans équivoque quant au fait que cette dernière recherche un cadre commun de conditions d'emploi, ce qui pourrait s'avérer plus facile par l'établissement d'une seule unité de négociation régionale. G4S fait aussi valoir qu'une seule unité favoriserait la stabilité industrielle, car cela permettrait d'éviter la tenue de

multiples négociations et de s'assurer qu'une grève à un aéroport, ou à un groupe d'aéroports, n'affecterait pas les activités des autres aéroports.

[15] G4S s'oppose aussi aux regroupements des aéroports que proposent la section locale 16 de l'AIMTA et la section locale 213 des Teamsters, lesquels reposent sur les droits de représentation que détenaient ces requérantes avec les anciens entrepreneurs. L'employeur fait valoir que ces syndicats tentent, de façon inopportune, de syndiquer seulement une partie de l'entreprise, plutôt que l'unité de négociation régionale, plus grande et plus habile à négocier collectivement.

B – La section locale 213 des Teamsters

[16] Avant le 1er novembre 2011, la section locale 213 des Teamsters représentait les agents de contrôle qui travaillaient à sept aéroports de la région du Pacifique : Dawson Creek, Prince Rupert, Quesnel, Sandspit, Smithers, Terrace-Kitimat et Williams Lake. La section locale 213 des Teamsters a donc présenté une demande d'accréditation pour chacun de ces aéroports (respectivement, les dossiers du Conseil nº 29055-C, 29056-C, 29057-C, 29058-C, 29059-C, 29061-C et 29062-C), ainsi qu'une demande subsidiaire visant à regrouper les unités de négociation de ces sept aéroports en une seule (dossier du Conseil nº 29063-C). Dans le cadre de l'entente entre l'AIMTA et Teamsters Canada, la section locale 16 de l'AIMTA a accepté de ne pas présenter de demande d'accréditation à l'égard de l'unité de négociation de Dawson Creek et appuie la demande de la section locale 213 des Teamsters visant cette unité.

[17] La section locale 213 des Teamsters s'oppose à la position mise de l'avant par G4S selon laquelle il ne devrait y avoir qu'une seule unité de négociation composée de tous les agents de contrôle qui travaillent pour cet employeur dans la région du Pacifique. Elle soutient que les unités de négociation par aéroport demeurent habiles à négocier collectivement, quoiqu'elle fasse aussi valoir qu'une unité de négociation composée de groupes d'aéroports pourrait aussi l'être, selon les faits et les circonstances.

[18] La section locale 213 des Teamsters soutient que ni la DP révisée de l'ACSTA, ni le programme de qualification des fournisseurs de services de contrôle de celle-ci n'ont eu de répercussions sur la

manière dont les employés individuels exécutent leurs tâches et que le mandat de l'ACSTA reste le même. Elle fait valoir que la structure d'une unité de négociation par aéroport ne fera pas obstacle à la réalisation des objectifs de l'ACSTA ou à la capacité de G4S de satisfaire aux exigences prévues à son contrat avec l'ACSTA.

[19] La section locale 213 des Teamsters soutient que l'entente à laquelle les organismes affiliés au CTC sont parvenus au niveau national reconnaissait le statu quo, et que ses demandes sont conformes à cette entente ainsi qu'à la politique de longue date du Conseil en ce qui a trait aux unités de négociation d'agents de contrôle. Elle souligne que les 22 aéroports de la région du Pacifique font partie de différentes classifications de l'ACSTA : Vancouver est un aéroport de catégorie 1; Kelowna, Victoria, Prince George, Nanaimo et Whitehorse sont des aéroports de catégorie 2 et les 16 autres aéroports, y compris les sept aéroports pour lesquels la section locale 213 des Teamsters sollicite l'accréditation, sont dans la catégorie « autre ». Elle soutient que les agents de contrôle de l'aéroport de Vancouver et ceux qui travaillent dans les aéroports beaucoup plus petits en région éloignée ne partagent clairement pas la même communauté d'intérêts. La section locale 213 des Teamsters fait valoir que les intérêts des agents de contrôle de Vancouver, qui sont plus de 700, supplanteraient nettement ceux des employés dans les autres aéroports, s'ils devaient être regroupés dans une seule unité de négociation.

[20] La section locale 213 des Teamsters souligne également que la mobilité latérale à l'intérieur de la région du Pacifique n'intéresse aucunement les employés travaillant dans les sept aéroports qu'elle représente, surtout si cela signifie que les employés des autres aéroports pourraient être mutés à leur aéroport et ainsi potentiellement les déloger. Elle fait aussi valoir que les conditions de travail et les besoins en main-d'oeuvre sont considérablement différents dans les petits aéroports, où le faible volume de circulation aérienne peut occasionner des quarts fractionnés. La section locale 213 des Teamsters conteste la proposition de l'employeur selon laquelle une seule unité de négociation régionale favoriserait de saines relations du travail, car elle soutient que les disparités géographiques font en sorte que les intérêts et les priorités des employés des aéroports nordiques sont différents de ceux travaillant à Vancouver ou à Victoria.

[21] La section locale 213 des Teamsters soutient que le Conseil devrait tenir compte des distances géographiques entre les aéroports auxquels travaillent les employés qu'elle représente et de l'effet de ces facteurs géographiques sur la communauté d'intérêts entre les employés. Elle souligne que, en fait, le travail effectué aux divers aéroports n'est pas interdépendant, ni interchangeable, de sorte qu'il n'y a pas de mobilité latérale. Elle craint que, compte tenu du nombre d'employés en cause, les intérêts des employés de Vancouver supplanteraient ceux des employés des plus petits aéroports. Elle indique en outre qu'elle a l'appui de la majorité des employés des sept aéroports qui sont visés par sa demande d'accréditation, et que la volonté de ces employés devrait être prise en considération.

[22] La section locale 213 des Teamsters mentionne aussi que le fait qu'elle a pu négocier une convention collective commune avec l'ancien entrepreneur pour les sept unités qu'elle représente, et ce, sans arrêt de travail, constitue la preuve que la structure actuelle des unités de négociation est efficace et va à l'encontre de la proposition de G4S voulant qu'une seule unité de négociation plus grande favoriserait la stabilité des relations du travail ainsi que des négociations collectives efficaces. Elle soutient que la manière dont G4S a organisé sa division de la sûreté aérienne démontre la spécificité géographique des aéroports de la région du Pacifique. De plus, elle fait valoir que G4S ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait de démontrer que les unités de négociation, selon la structure actuelle, ne sont pas habiles à négocier collectivement.

[23] Au total, environ 88 employés sont touchés par les demandes de la section locale 213 des Teamsters. Quant à sa demande subsidiaire visant à regrouper en une seule unité les employés des sept aéroports qu'elle représente, la section locale 213 des Teamsters soutient que tous ces aéroports contiennent un nombre relativement similaire d'employés : celui-ci varie entre 3, à Dawson Creek, et 12, à Smithers et Terrace-Kitimat. Par conséquent, l'unité de négociation ne serait pas dominée par les employés d'un aéroport en particulier. Néanmoins, la section locale 213 des Teamsters soutient que les unités de négociation existantes par aéroport demeurent habiles à négocier collectivement et s'oppose au regroupement de l'ensemble des aéroports de la région du Pacifique en une seule unité de négociation.

C – L'AIMTA et la section locale 16 de l'AIMTA

[24] La demande principale, présentée par la section locale 16 de l'AIMTA (dossier du Conseil n° 29077-C), vise à obtenir la création d'une unité de négociation composée des 11 unités de négociation de la région du Pacifique que la section locale 16 de l'AIMTA représente déjà. Subsidiairement, la section locale 16 de l'AIMTA a présenté des demandes distinctes pour les unités de négociation composées des agents de contrôle des aéroports de Vancouver, Victoria, Kelowna, Comox, Cranbrook, Nanaimo, Fort St. John, Prince George, Penticton et Campbell River (respectivement, les dossiers du Conseil n^{os} 29078-C, 29079-C, 29080-C, 29081-C, 29082-C, 29083-C, 29084-C, 29085-C, 29086-C et 29087-C). De plus, l'AIMTA a, quant à elle, présenté une demande d'accréditation en vue de représenter les employés non syndiqués travaillant à l'aéroport de Castlegar (dossier du Conseil n° 29088-C). Ensemble, les demandes d'accréditation présentées par l'AIMTA et la section locale 16 de l'AIMTA visent environ 1 111 des 1 257 agents de contrôle de la région du Pacifique.

[25] L'AIMTA et la section locale 16 de l'AIMTA s'opposent à la proposition de G4S de définir la portée de l'unité de négociation en se fondant sur la portée du contrat actuel entre l'employeur et l'ACSTA. Elles soulignent que 89 aéroports désignés au pays relèvent du mandat de l'ACSTA et que cette dernière a, dans le passé, utilisé différents regroupements lorsqu'elle lançait un appel d'offres pour les services d'entrepreneurs en contrôle de sécurité. De plus, l'ACSTA peut apporter, à tout moment, des modifications à la portée de ses contrats, puisqu'elle dispose d'une entière discrétion dans la façon d'organiser son processus d'appel d'offres. Dans le passé, l'ACSTA a même remplacé des entrepreneurs pendant la durée du contrat pour diverses raisons. L'AIMTA presse le Conseil de faire preuve de prudence lorsqu'il examinera la proposition de l'employeur de créer une unité de négociation qui soit fondée sur un seul contrat de l'ACSTA, puisque cette dernière n'a pas l'obligation de renouveler ce contrat et peut modifier fondamentalement la portée du contrat lorsqu'elle lance un nouvel appel d'offres.

[26] L'AIMTA soutient que l'intérêt avoué de l'ACSTA, comme en fait foi la DP, est que les entrepreneurs en contrôle de sécurité maintiennent des relations positives et productives avec les agents négociateurs et que cet intérêt est mieux servi par les unités de négociation qu'elle propose,

plutôt que par l'unité proposée par G4S. Elle souligne aussi qu'aucun des entrepreneurs ayant décroché un contrat dans le cadre de l'appel d'offres de 2011 pour les autres régions établies par l'ACSTA ne propose de regroupements d'unités de négociation qui auraient pour effet de fondamentalement modifier les structures de négociation dans ces régions.

[27] L'AIMTA met considérablement l'accent sur l'entente conclue au niveau national, sous les auspices du CTC, par les syndicats représentant les agents de contrôle à divers aéroports au Canada. L'objectif de cette entente était de s'assurer qu'il n'y ait pas de long conflits et de perturbations entre les syndicats, en confirmant que chaque syndicat ne pourrait solliciter l'accréditation que pour les groupes d'employés qu'il représentait juste avant la date du changement de régime contractuel. Pour la région du Pacifique, l'AIMTA et les Teamsters ont convenu qu'ils ne présenteraient pas de demandes d'accréditation pour représenter des unités de négociation qu'ils ne représentaient pas en date du 31 octobre 2011. Selon les observations de l'AIMTA, l'unité de négociation proposée par G4S aurait pour effet d'aggraver la rivalité intersyndicale ainsi que les perturbations des relations du travail, et ne ferait que susciter des conflits dans l'avenir.

[28] L'AIMTA indique également que malgré le fait qu'elle détienne des accréditations individuelles pour des aéroports précis en Colombie-Britannique, elle a réussi à négocier dans le passé des conventions collectives cadres s'appliquant à plusieurs unités de négociation d'agents de contrôle qu'elle représentait. Donc, malgré la politique établie du Conseil d'accréditer une unité par aéroport, les parties ont pu bénéficier des avantages de négociations visant plusieurs unités, et ce, sur une base volontaire.

[29] L'AIMTA soutient que le Conseil était, à juste titre, réticent à apporter des changements à la structure des unités de négociation, compte tenu de la nature de ce secteur – c'est-à-dire que, alors que les activités continuent, les employeurs changement fréquemment. Elle fait valoir que la préférence exprimée par le Conseil à ce jour pour la structure d'une unité par aéroport reconnaît que les travailleurs de ce secteur doivent toujours se syndiquer de nouveau chaque fois que l'ACSTA retient les services d'un nouvel entrepreneur.

[30] La section locale 16 de l'AIMTA soutient que le Conseil devrait tenir compte des facteurs géographiques dans son analyse et souligne que l'unité qu'elle propose englobe des lieux de travail séparés par 1 300 km, alors que celle proposée par G4S comprend des lieux de travail séparés par environ 2 500 km. Elle souligne aussi que les unités qu'elle représente possèdent un historique de négociations conjointes qui n'existe pas pour les autres lieux de travail que l'employeur propose d'inclure dans l'unité de négociation. De plus, les employés visés par la demande de la section locale 16 de l'AIMTA ont fait part de leur volonté d'être représentés par la requérante, ce que les employés des autres aéroports n'ont pas fait. Elle souligne que, bien que G4S soit une nouvelle venue en Colombie-Britannique, il existe des relations bien établies entre les employés affectés au de contrôle de la sécurité et leurs syndicats. En fait, compte tenu de la nature de ce secteur, l'affiliation syndicale est souvent plus stable que l'affiliation à l'employeur et contribue à la stabilité des relations du travail. L'AIMTA soutient que, compte tenu du roulement élevé des fournisseurs de services à ces aéroports, il n'est pas souhaitable, dans ce secteur, de fonder la structure des unités de négociation sur la structure organisationnelle d'un fournisseur de services.

[31] L'AIMTA soutient que, bien que l'unité de négociation proposée par G4S soit habile à négocier collectivement, celle-ci n'est pas appuyée par un historique d'affiliation syndicale et de négociations partagées, et introduit un certain nombre de facteurs négatifs qui n'existent pas en ce moment, tels que les conflits intersyndicaux et les perturbations des relations du travail.

[32] Subsidiairement, l'AIMTA soutient que les unités de négociation, selon la structure actuelle qui prévoit une unité par aéroport, demeurent habiles à négocier collectivement. L'AIMTA suggère implicitement au Conseil d'appliquer le critère énoncé à l'article 18.1 du *Code* – soit que le Conseil doit d'abord être convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement avant de procéder à la révision de la structure de ces unités. Elle soutient que G4S n'a pas produit de preuve démontrant que la structure actuelle des unités de négociation ne fonctionne pas, ou que les faits ont changé à un point tel que l'ancienne structure des unités de négociation aurait des répercussions négatives sur les relations du travail ou empêcherait les parties de conclure des conventions collectives.

[33] L'AIMTA s'oppose également aux efforts de l'employeur visant à limiter la portée de l'unité de négociation en insérant le mot « directement » (traduction) pour modifier la version actuelle de la phrase « employés affectés au contrôle de la sécurité ». Elle souligne que G4S n'a pas présenté d'observations à l'appui de cette proposition de modification, laquelle s'écarte de la pratique bien établie du Conseil, et soutient que le Conseil devrait conserver sa description actuelle de l'unité de négociation. L'AIMTA confirme qu'elle reconnaît qu'il n'y a pas de différend au sujet de l'inclusion des chefs permanents de point de contrôle dans l'unité de négociation, ou de l'exclusion des chefs de la prestation du service de l'unité de négociation.

D – Les Métallos

[34] Les Métallos ont présenté une demande d'accréditation en vue de représenter les employés affectés au contrôle de la sécurité à trois aéroports : Abbotsford, Kamloops et Whitehorse (respectivement, les dossiers du Conseil n^{os} 29033-C, 29052-C et 29054-C).

[35] Les Métallos s'opposent aussi à la proposition de l'employeur de créer une seule unité de négociation qui englobe l'ensemble de la région, et soutiennent que les unités de négociation par aéroport demeurent habiles à négocier, malgré les changements apportés par l'ACSTA aux politiques administratives. Bien que les Métallos n'aient présenté de demandes que pour trois unités de négociation dans la région du Pacifique, ils représentent des unités de négociation d'agents de contrôle dans des aéroports partout au Canada et possèdent par conséquent une expérience considérable dans ce secteur. Ils soulignent que l'ensemble du secteur de la sécurité se caractérise par la concurrence entre les fournisseurs de services eu égard aux coûts. Dans le cas des agents de contrôle des aéroports, l'ACSTA a le mandat, en vertu de la loi, de fournir des services de contrôle aux aéroports désignés, ce qu'elle fait au moyen d'une série de contrats. L'ACSTA a le pouvoir d'établir ses propres politiques contractuelles et de déterminer la structure de ses contrats de services. G4S et l'ACSTA ont donc une relation entrepreneur-client, dans laquelle le client établit la manière dont seront fournis les services. Les Métallos soutiennent que le Conseil ne devrait pas définir les structures des unités de négociation en se fondant sur les politiques et les préférences de l'ACSTA, qui peuvent changer à tout moment.

[36] Les Métallos soulignent aussi que lorsque G4S a décroché le contrat relatif aux aéroports de la région du Pacifique le 1er novembre 2011, elle a embauché la plupart, voire la totalité, des agents de contrôle préembarquement qui travaillaient pour l'ancien entrepreneur; ces employés ont continué de fournir exactement les mêmes services qu'ils offraient auparavant, et leur rémunération est restée inchangée, en application de l'article 47.3 du *Code*.

[37] Les Métallos soutiennent que la structure organisationnelle de G4S n'est pas plus centralisée ou intégrée que celle des anciens entrepreneurs, et peut être modifiée à tout moment dans l'avenir. Les Métallos font donc valoir que la structure organisationnelle de l'employeur ne constitue pas un fondement stable aux fins d'évaluer l'habileté à négocier de l'unité de négociation proposée par G4S. Ils soulignent que le présent exercice est rendu nécessaire par la décision de l'ACSTA de changer d'entrepreneurs et par l'absence de droits du successeur dans de tels cas. Ils soutiennent que les agents de contrôle visent simplement à se prévaloir à nouveau de leur droit prévu par le *Code* d'être représentés par l'agent négociateur de leur choix, et qu'un nouvel employeur ne devrait pas pouvoir se servir d'un nouvel appel d'offres comme occasion d'intervenir dans l'exercice de ce droit par les employés. Les Métallos soulignent que les entrepreneurs des autres régions, notamment Sécurité préembarquement Garda inc. (Garda) en Ontario et Securitas Transport Aviation Security ltée (Securitas) au Québec, ont reconnu volontairement les agents négociateurs déjà accrédités et n'ont pas cherché à restructurer les unités de négociation dans ces régions.

[38] Les Métallos soulignent que le rôle du Conseil, dans le cadre d'une demande d'accréditation, est de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement, et non de déterminer s'il pourrait possiblement y avoir une configuration plus adéquate. Dans la présente affaire, G4S n'a pas fourni de preuve démontrant que la structure actuelle n'est plus adéquate. En ce qui concerne le fait que G4S se soit fondée sur la politique établie du Conseil de préférer des unités de négociation plus grandes, les Métallos font observer que cette préférence a été exprimée dans des affaires où il s'agissait d'examens de relations de négociation existantes et dans lesquelles la preuve des années d'expérience en matière de relations du travail avait servi de fondement à la décision. De plus, ces affaires concernaient de grandes et complexes entreprises comptant plusieurs postes différents, et se distinguent de celles en l'espèce, qui concernent un nouvel employeur n'ayant pas d'expérience en matière de relations du travail dans ce secteur.

[39] Les Métallos contestent également la prétention de l'employeur voulant qu'il y ait une communauté d'intérêts entre les employés travaillant aux divers aéroports de la région du Pacifique, en soulignant que, dans cette région, il y a un aéroport de catégorie 1 (Vancouver); quatre aéroports de catégorie 2 (Victoria, Kelowna, Prince George et Whitehorse); et le reste des aéroports sont de catégorie « autre ». Selon les Métallos, les distinctions opérationnelles et administratives qui existent entre ces catégories établies par l'ACSTA se traduisent par une différence d'intérêts entre les agents de contrôle de ces aéroports. Puisque ces aéroports sont, règle générale, considérablement éloignés les uns des autres, les Métallos s'opposent à la prétention de l'employeur voulant que la mobilité latérale soit un facteur dont il faut tenir compte et soutiennent qu'aucune preuve ne démontre que de tels échanges ont eu lieu antérieurement.

[40] Les Métallos soulignent que, dans le passé, les négociations collectives avec les autres employeurs dans ce secteur se faisaient souvent au moyen de tableaux communs pour des aéroports de taille, de catégorie et d'endroits similaires. Si le Conseil devait garder la structure actuelle des unités de négociation, soit d'une unité par aéroport, cela ne constituerait pas une entrave à la continuité de cette pratique. Les Métallos soutiennent que maintenir la structure actuelle aura pour effet de préserver la stabilité des relations du travail.

E – La section locale 56 de la CLAC

[41] Avant le changement d'entrepreneurs en contrôle de sécurité, la section locale 56 de la CLAC représentait les agents de contrôle travaillant pour Garda à l'aéroport de Kamloops. Le 1er novembre 2011, elle a présenté une demande d'accréditation (dossier du Conseil nº 29071-C) pour continuer à représenter cette unité de négociation. L'on doit mentionner que les Métallos ont présenté une demande concurrente à l'égard de l'unité de négociation de Kamloops.

[42] La section locale 56 de la CLAC s'oppose à la proposition de l'employeur de créer une seule unité de négociation englobant l'ensemble de la région et soutient que l'unité de négociation de l'aéroport de Kamloops est habile à négocier collectivement. Elle fait remarquer qu'il n'y a pas eu de preuve d'instabilité industrielle dans la présente configuration et, plus particulièrement, pas de

preuve de conflits de travail à l'aéroport de Kamloops. La section locale 56 de la CLAC soutient que, si le Conseil devait forcer les employés à joindre une unité de négociation au sein de laquelle la majorité des membres vivent et travaillent à des centaines de kilomètres de distance et qui est représentée par un agent négociateur qu'ils n'ont pas choisi et qu'ils n'appuient pas, cela pourrait constituer une source de conflits de travail.

[43] La section locale 56 de la CLAC fait observer que le Conseil ne devrait procéder à la révision d'une structure d'unités de négociation que lorsqu'il y a un fondement factuel pour conclure que la stabilité des relations du travail est minée. Elle soutient que les préoccupations de G4S ne sont que pure conjecture et que la structure actuelle des unités de négociation, soit une unité par aéroport, n'entraîne aucun problème de relations du travail auquel il faudrait remédier.

IV – Analyse et décision

[44] Le Conseil a pour pratique depuis longtemps de rendre des ordonnances d'accréditation visant des agents de contrôle préembarquement pour chaque aéroport, plutôt que des ordonnances visant des unités de négociation englobant plusieurs lieux de travail ou l'ensemble d'une province. Cette pratique est apparue avant la création de l'ACSTA, lorsque le contrôle préembarquement était effectué par des entrepreneurs embauchés par les transporteurs aériens qui exerçaient des activités à un aéroport donné. En raison de la présence de multiples entrepreneurs en contrôle de sécurité dans ce secteur, le Conseil choisissait en temps normal d'accréditer les agents négociateurs pour un seul lieu de travail, en dépit de sa préférence pour des unités de négociation plus grandes.

[45] La décision récente de l'ACSTA de structurer de manière régionale ses contrats de contrôle de sécurité ainsi que les observations subséquentes de G4S voulant qu'une unité de négociation englobant l'ensemble de la région soit plus habile à négocier ont amené le Conseil a effectué un examen de sa politique antérieure. Pour les motifs qui suivent, le Conseil a décidé de maintenir le statu quo, à moins que l'employeur et l'agent négociateur accrédité ne conviennent d'une configuration différente et puissent convaincre le Conseil que cette configuration s'explique par des raisons valables liées aux relations du travail.

[46] Le *Code* donne effet à la garantie de la liberté d'association prévue à la Charte, et, plus particulièrement, énonce qu'il s'agit du droit fondamental que détient chaque employé d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites (voir paragraphe 8(1) du *Code*). Afin de préserver ces valeurs fondamentales, le *Code* prévoit que les employés sont regroupés au sein d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur, lequel doit pouvoir démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des employés de l'unité. Le paragraphe 27(1) du *Code* confère au Conseil un large pouvoir discrétionnaire dans sa détermination des unités de négociation habiles à négocier collectivement :

> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> (2) **Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.**
>
> (3) Si l'unité proposée par le syndicat regroupe ou comprend des membres de profession libérale, le Conseil doit, sous réserve des paragraphes (2) et (4), déterminer que l'unité habile à négocier collectivement est celle qui ne regroupe que des membres de profession libérale, sauf si l'unité n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement.
>
> (4) Dans sa détermination, dans le cadre du paragraphe (3), de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut incorporer dans l'unité :
>
> *a*) des membres de professions libérales différentes;
>
> *b*) des employés qui, sans en avoir les qualifications, exercent les fonctions d'un membre de profession libérale.
>
> (5) Le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider qu'une unité proposée par le syndicat et regroupant ou comprenant des employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés est habile à négocier collectivement.
>
> (6) Le Conseil ne peut incorporer un agent de police privé dans une unité groupant d'autres employés.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[47] De nombreuses décisions du présent Conseil ainsi que de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), ont confirmé que le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire absolu pour définir la portée des unités de négociation qu'il juge habiles à négocier collectivement (voir, à titre d'exemple, *Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons)* (1977), 26 di 509; et [1978] 1 Can LRBR 326 (CCRT n° 111)); confirmée par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Banque Royale du Canada* c. *Service, Office and Retail Workers Union of Canada*, n° A-849-77,

jugement prononcé à l'audience, le 4 octobre 1978 (C.A.F.), où l'employeur demandait que l'unité englobe tous les employés du secteur géographique et où le Conseil a accordé l'accréditation pour une unité visant une seule succursale bancaire). La jurisprudence de longue date du Conseil quant à son pouvoir discrétionnaire de déterminer la portée d'une unité de négociation est analysée aux pages 518 à 524 de la décision CCRT nº 111. Cette jurisprudence a été suivie de manière constante tant par le CCRT que par le présent Conseil.

[48] Lorsqu'il détermine si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil se fonde sur un certain nombre de critères, dont la communauté d'intérêts, la volonté des employés et la viabilité de l'unité. Bien que le Conseil ait indiqué privilégier l'établissement d'unités de négociation plus grandes, ce genre d'unités ne jouit pas automatiquement d'une présomption favorable. Le Conseil accréditera une unité de négociation plus petite lorsque cela est nécessaire pour permettre aux employés d'exercer le droit à la liberté d'association qui leur est garanti par la constitution. Pour atteindre cet objectif, le Conseil peut accréditer une unité à portée locale, plutôt que régionale ou nationale, même si une telle situation peut occasionner à l'employeur certains inconvénients de nature administrative. La décision du Conseil sur l'habileté à négocier d'une unité de négociation est habituellement confirmée par les tribunaux, sauf lorsqu'ils jugent que la décision est clairement irrationnelle (voir *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432).

[49] En l'espèce, selon l'employeur, parce qu'il n'avait jamais détenu de contrats de contrôle de sécurité aéroportuaire auparavant, la détermination de l'unité de négociation habile à négocier part de zéro, et le Conseil devrait souscrire à sa proposition de créer une seule unité de négociation régionale. Les syndicats représentant les agents de contrôle de sécurité aéroportuaire se fondent sur la jurisprudence du Conseil et l'historique des accréditations dans ce secteur, lesquels favorisent des unités de négociation propres à chaque aéroport. Les syndicats font aussi valoir que le Conseil devrait appliquer le critère qu'il utilise lorsqu'il examine une demande de révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*, soit qu'il doit être convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement, et qu'il incombe à G4S de convaincre le Conseil de ce fait.

[50] Dans le cadre du présent examen de sa politique, et compte tenu du fait que les demandes d'accréditation dont il est saisi sont, d'un point de vue technique, des demandes initiales au sens de l'article 24 du *Code*, le Conseil a commencé son analyse sans adopter de présomptions quant à l'unité d'agents de contrôle la plus habile à négocier collectivement. Le Conseil a plutôt examiné chacun des facteurs soulevés par les parties et a fondé sa décision sur ce qu'il estime être la structure d'unités la plus susceptible d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

A – La communauté d'intérêts

[51] Le Conseil a toujours accordé une grande importance au facteur de la communauté d'intérêts pour créer des unités de négociation viables. En l'espèce, l'employeur prétend qu'il existe une communauté d'intérêts entre tous les agents de contrôle, puisqu'ils exécutent essentiellement les mêmes fonctions, conformément aux mêmes politiques, reçoivent la même formation et accréditation et possèdent un intérêt commun en ce qui concerne la mobilité latérale.

[52] D'un autre côté, les syndicats soutiennent que les intérêts des agents de contrôle qui travaillent dans de petits aéroports en région éloignée ne sont pas les mêmes que ceux qui travaillent dans des aéroports de catégorie 1, lesquels ont un volume de circulation aérienne beaucoup plus important et beaucoup plus de postes à combler. On a fait observer que la mobilité latérale n'intéresse aucunement les employés travaillant dans les aéroports de catégorie « autre » et que ceux-ci n'apprécieraient pas que des employés provenant d'autres lieux de travail puissent les déloger au moyen de l'application de l'ancienneté à l'ensemble de l'unité de négociation, advenant des promotions ou des mises à pied.

[53] Le processus démocratique exige seulement qu'un syndicat requérant ait l'appui de la majorité des employés d'une unité de négociation pour que ce dernier soit accrédité à titre d'agent négociateur. Le Conseil prend note du fait qu'environ 1 250 agents de contrôle travaillent pour G4S dans la région du Pacifique, et que de ce nombre, plus de 770 travaillent à Vancouver. Donc, dans une configuration des unités de négociation qui serait différente de celle d'une unité par aéroport, les intérêts des employés travaillant à Vancouver primeraient et il est probable que les employés des plus petits aéroports en région éloignée n'auraient que peu d'influence. À long terme, toute

configuration regroupant des aéroports de différentes tailles engendrerait une situation où les intérêts des employés travaillant à de plus gros aéroports supplanteraient constamment ceux des agents de contrôle travaillant aux plus petits aéroports. Ce problème se pose en ce qui concerne les regroupements proposés par G4S et la section locale 16 de l'AIMTA, quoique le Conseil reconnaisse que le regroupement proposé par la section locale 213 des Teamsters consiste en des aéroports de taille relativement similaire.

[54] Le Conseil n'est pas convaincu que les agents de contrôle de la région du Pacifique partagent tous les mêmes intérêts, et, par conséquent, le facteur de la communauté d'intérêts milite contre les regroupements proposés par G4S et la section locale 16 de l'AIMTA.

B – Le contrat avec l'ACSTA

[55] L'employeur fait valoir que l'unité de négociation devrait correspondre à la région définie par l'ACSTA – soit les aéroports désignés de la région du Pacifique. Les syndicats soulignent que l'ACSTA peut changer à tout moment ses politiques et ses pratiques en matière de contrats de contrôle de sécurité et qu'elle n'a pas hésité à le faire dans le passé. Ils affirment qu'il ne s'agit pas d'un fondement stable aux fins de déterminer les unités de négociation.

[56] Le Conseil est d'avis que sa détermination de l'unité de négociation habile à négocier ne devrait pas reposer principalement sur un paramètre qui relève de la discrétion entière d'un organisme externe, comme l'ACSTA, dont le mandat est axé sur des aspects autres que les relations patronales-syndicales. Bien que le Conseil prenne note de la manière dont l'ACSTA a actuellement configuré les aéroports désignés pour les besoins des contrats de contrôle de sécurité, le Conseil refuse, en toute déférence, de considérer cette configuration comme un élément pertinent dans ses délibérations.

C – La structure organisationnelle de l'employeur

[57] G4S soutient qu'une seule unité de négociation régionale, qui tiendrait compte de sa structure organisationnelle dans la région du Pacifique, entraînerait une plus grande efficacité administrative

et favoriserait davantage la stabilité industrielle. Les syndicats font valoir que la structure organisationnelle de l'employeur peut être modifiée à tout moment et qu'il n'est pas nécessaire que les unités de négociation correspondent à la structure organisationnelle d'un employeur.

[58] Le Conseil peut souscrire à l'argument de l'employeur en ce qui concerne l'efficacité administrative; il est manifestement plus efficace et économique pour un employeur et un agent négociateur d'entamer une seule ronde de négociations collectives et de conclure une seule convention collective pour l'ensemble des agents de contrôle de la région du Pacifique. Cependant, le Conseil n'est pas convaincu qu'une seule unité de négociation entraînerait nécessairement une plus grande stabilité industrielle, surtout compte tenu de l'historique des accréditations dans cette région. Il y aurait considérablement de perturbations, du moins au départ, alors que chacun des anciens agents négociateurs solliciterait l'obtention de l'appui de la majorité parmi les employés de l'unité de négociation. Peu importe l'identité de l'agent négociateur qui obtiendrait les droits de représentation, les dissensions persisteraient et il pourrait par la suite y avoir des demandes subséquentes de délogement.

[59] De nombreux employeurs relevant de la compétence fédérale, plus particulièrement ceux qui oeuvrent dans le secteur du transport, exploitent leur entreprise à plusieurs d'endroits et ont tout de même des unités de négociation accréditées sur une base locale. L'allégation voulant que de telles unités puissent compromettre la stabilité industrielle n'est tout simplement pas étayée par des éléments de preuve factuels. Lorsqu'il concilie le droit constitutionnel des employés à la liberté d'association et à l'accès aux négociations collectives prévu par la loi avec des éléments liés à la structure organisationnelle d'un employeur, le Conseil est d'avis que l'employeur doive parfois tolérer un certain degré d'inconvénients de nature administrative, si cela est nécessaire pour donner effet au droit des employés de choisir l'agent négociateur de leur choix.

D – La viabilité de l'unité

[60] L'expérience a démontré que des unités de négociation distinctes pour chaque aéroport ont été viables par le passé, mais le Conseil n'a pas de raison de croire qu'une seule unité englobant l'ensemble de la région ne serait pas tout aussi viable. L'employeur a souligné que le Conseil a

affirmé sa préférence pour des unités de négociation plus grandes, mais il doit être noté que, dans toutes les affaires citées, le Conseil effectuait une révision d'unités de négociation existantes ayant un historique de négociations collectives, et qu'il était par conséquent saisi d'éléments de preuve importants sur l'habileté à négocier des unités.

[61] La section locale 16 de l'AIMTA et la section locale 213 des Teamsters ont proposé des unités de négociation regroupées, composées des aéroports où ils détiennent l'appui des membres. Bien qu'il soit probable que de telles unités seraient aussi viables, rendre des ordonnances d'accréditation de cette nature aurait pour effet de solidifier une structure qui repose sur le niveau d'appui actuel dont jouit chacun des syndicats requérants, ce qui ferait en sorte qu'il serait plus difficile pour les employés d'un aéroport donné de changer d'agent négociateur si tel en serait leur volonté dans l'avenir.

[62] En l'espèce, le critère de la viabilité n'est pas déterminant, puisque l'on peut soutenir que toutes les unités de négociation proposées sont viables.

E – Conclusion

[63] L'article 27 du *Code* confère clairement au Conseil le pouvoir discrétionnaire et la latitude nécessaires pour entreprendre l'exercice visant à concilier les intérêts qui est requis pour déterminer la portée de l'unité ou des unités qu'il juge habiles à négocier collectivement. Les syndicats ont attiré l'attention du Conseil sur l'entente nationale à laquelle ils sont parvenus pour s'assurer de la stabilité industrielle au cours de la période de transition vers les nouveaux fournisseurs de services de contrôle de sécurité. Compte tenu des circonstances, le Conseil est d'avis qu'il est souhaitable qu'il maintienne aussi le statu quo au cours de cette période de transition.

[64] Le Conseil conclut, en soupesant l'ensemble des facteurs décrits ci-dessus, que des unités de négociation propres à chaque aéroport demeurent habiles à négocier collectivement, et qu'une unité de négociation regroupant des aéroports, que ce soit sur une base régionale ou autre, ne serait pas habile à négocier à ce stade-ci. Le Conseil désire souligner que la présente décision de maintenir des

unités de négociation par aéroport n'empêche pas les parties de négocier au moyen d'un front commun, si elles y consentent mutuellement.

[65] Le Conseil a également déterminé qu'il y a lieu d'exclure de la portée de l'unité de négociation les chefs de la prestation du service et les chefs régionaux de la prestation du service, comme en ont convenu les parties. Le Conseil confirme que le poste de chef de point de contrôle, qui existe à un certain nombre d'aéroports, est inclus dans l'unité de négociation.

[66] Puisque l'employeur n'a pas fourni de justification concernant sa demande d'inclure la phrase « directement affectés au contrôle de la sécurité » (traduction) dans la description de l'unité de négociation, le Conseil n'est pas convaincu que cette modification est nécessaire. Par conséquent, le Conseil a déterminé que, pour les besoins de la région du Pacifique, l'unité de négociation habile à négocier collectivement est la suivante :

> tous les employés de G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée affectés au contrôle de la sécurité, y compris le contrôle des passagers, des bagages, du personnel de l'aéroport, des non-passagers, des véhicules et du fret à (nom et lieu de l'aéroport), **à l'exclusion** des chefs de la prestation du service et de ceux de niveau supérieur.

[67] Ayant déterminé la portée des unités de négociation habiles à négocier collectivement, le Conseil a examiné la preuve d'adhésion produite par les divers requérants et a rendu les décisions suivantes :

- Les demandes présentées par la section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters en vue de représenter les employés affectés au contrôle de la sécurité aux aéroports de Dawson Creek, Prince Rupert, Quesnel, Sandspit, Smithers, Terrace-Kitimat et Williams Lake (dossiers du Conseil n^{os} 29055-C, 29056-C, 29057-C, 29058-C, 29059-C, 29061-C et 29062-C) sont accueillies. La demande subsidiaire visant à regrouper les unités de négociation de ces sept aéroports (dossier du Conseil n^{o} 29063-C) est rejetée.

- Les demandes présentées par la section locale 16 de l'AIMTA en vue de représenter les employés affectés au contrôle de la sécurité aux aéroports de Vancouver, Victoria, Kelowna, Comox, Cranbrook, Nanaimo, Fort St. John , Prince George, Penticton et Campbell River

(dossiers du Conseil nos 29078-C, 29079-C, 29080-C, 29081-C, 29082-C, 29083-C, 29084-C, 29085-C, 29086-C et 29087-C) sont accueillies. La demande subsidiaire visant à regrouper les unités de négociation de ces onze aéroports (dossier du Conseil no 29077-C) est rejetée.

• La demande présentée par l'AIMTA en vue de représenter les employés affectés au contrôle de la sécurité à l'aéroport de Castlegar (dossier du Conseil no 29088-C) est accueillie.

• Les demandes présentées par les Métallos en vue de représenter les employés affectés au contrôle de la sécurité aux aéroports d'Abbotsford et de Whitehorse (dossiers du Conseil nos 29033-C et 29054-C) sont accueillies.

Les parties trouveront ci-jointes les ordonnances d'accréditation reflétant ces décisions.

[68] Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à l'aéroport de Kamloops (dossiers du Conseil nos 29052-C et 29071-C), afin de déterminer si les agents de contrôle de cet aéroport désirent être représentés par les Métallos ou par la section locale 56 de la CLAC. Conformément au paragraphe 30(2) du *Code*, le bulletin permettra également aux employés d'y indiquer leur désir de n'être pas représentés par les syndicats qui y sont mentionnés.

[69] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction certifiée conforme
Communications

Elizabeth MacPherson
Présidente

John Bowman
Membre

David Olsen
Membre